



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di TORINO
SEZIONE LAVORO**

in persona del Giudice dott. Lorenzo AUDISIO, all'esito della discussione, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA CONTESTUALE
art. 429 primo comma c.p.c.**

con motivazione contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella causa RGL n. 1398/2022 promossa da

Massimiliano, elettivamente domiciliato in Torino, via Colli, n. 10 presso lo studio dell'avv. Valerio SAVINO, che lo rappresenta e difende, per procura in atti
- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

AZIENDA SANITARIA in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in che la rappresenta e difende per procura in atti
- PARTE CONVENUTA-

OGGETTO: Impugnazione provvedimento di sospensione inosservanza obbligo vaccinale D.L. n. 172/2021.

Conclusioni delle parti

Per il ricorrente:

"Voglia l'Ill.mo Giudice adito, in funzione di Giudice del Lavoro:

IN VIA PRINCIPALE E NEL MERITO:

accertare e dichiarare per le ragioni esposte nel presente ricorso l'inapplicabilità al ricorrente della disciplina relativa all'obbligo vaccinale anti-Sars-Cov-2 e per l'effetto accertare e dichiarare l'illegittimità del provvedimento di sospensione del 12.01.2022 irrogato al ricorrente e per l'effetto disapplicare, dichiararlo nullo, annullare, revocare nonché dichiarare privo di ogni effetto giuridico il provvedimento di sospensione del 12.01.2022 e per l'effetto condannare la resistente a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro e al pagamento in oltre al riconoscimento di tutti gli istituti legali e contrattuali maturati, il tutto dal dì della sospensione sino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

IN VIA SUBORDINATA:

RGL n. 1398/2022

accertare e dichiarare, per le ragioni esposte nel presente ricorso, il dovere della resistente di consentire al ricorrente di espletare la propria prestazione lavorativa (anche con mansioni diverse) in modalità c.d. agile e per l'effetto accertare e dichiarare l'illegittimità della mancata autorizzazione alle richieste di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile presentate il 15.02.2022 e il 10.03.2022 e del provvedimento di sospensione del 12.01.2022 e per l'effetto

disapplicare, dichiarare nullo, annullare, revocare nonché dichiarare privo di ogni effetto giuridico il provvedimento di sospensione del 12.01.2022 e per l'effetto condannare la resistente a consentire al ricorrente di eseguire la propria prestazione lavorativa (anche con mansioni diverse) con modalità c.d. agile per il tempo che si renderà necessario, oltre al pagamento in suo favore di tutte le competenze retributive, contributive e assistenziali (comunque denominate), oltre al riconoscimento di tutti gli istituti legali e contrattuali maturati, il tutto dal dì della sospensione sino all'effettiva ripresa del servizio.

IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA

accertare e dichiarare per le ragioni esposte nel presente ricorso il mancato assolvimento dell'onere della resistente di verificare l'esistenza in azienda di posizioni lavorative alternative a cui assegnare il ricorrente prima di procedere alla sua sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione con provvedimento del 12.01.2022 e per l'effetto

accertare e dichiarare l'illegittimità del provvedimento di sospensione del 12.01.2022 irrogato al ricorrente e per l'effetto

disapplicare, dichiarare nullo, annullare, revocare nonché dichiarare privo di ogni effetto giuridico il provvedimento di sospensione del 12.01.2022 e per l'effetto condannare la resistente reintegrarlo in servizio e a ricollocarlo, per il tempo che si renderà necessario, in una delle posizioni lavorative disponibili e compatibili con le esigenze di contenimento del contagio (compresa la modalità c.d. agile), oltre al pagamento in suo favore di tutte le competenze retributive, contributive e assistenziali (comunque denominate), oltre al riconoscimento di tutti gli istituti legali e contrattuali maturati, il tutto dal dì della sospensione sino all'effettiva ripresa delle attività lavorative.

IN VIA DI ESTREMO SUBORDINE :

accertare e dichiarare per le ragioni esposte nel presente ricorso e in caso di ritenuta legittimità del provvedimento di sospensione del 12.01.2022 il diritto del ricorrente a percepire gli assegni di cui all'art. 82 del D.P.R. n. 3/1957 e per l'effetto,

accertare e dichiarare l'illegittimità del diniego per fatti concludenti della resistente e per l'effetto

condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente del valore gli assegni di cui all'art. 82 del D.P.R. n. 3/1957 dal dì della sospensione e per l'intero periodo in cui essa si protrarrà.

Con vittoria di tutte le spese, onorari professionali, oltre rimborso forfettario del 15% e C.P.A. del 4%.”

Per parte convenuta:

"Respingere il ricorso ex art. 414 c.p.c. promosso dal sig. ██████████ Massimiliano e le domande tutte in esso svolte in quanto inammissibili e infondate in fatto ed in diritto.

In ogni caso con vittoria di spese, onorari di giudizio, rimborso forfettario 15% spese generali, oltre IVA e CPA."

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato telematicamente in data 12.3.2022 il sig. ██████████ Massimiliano, premesso di essere dipendente dell'ASL ██████ in virtù di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato con inquadramento di Collaboratore Amministrativo ed impiegato con mansioni meramente amministrative presso l'Anagrafe Zootecnica del distretto di ██████████, ha impugnato il provvedimento del datore di lavoro di sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione del 12.1.2022 per inosservanza dell'obbligo vaccinale di cui al D.L. n. 172/2021.

A sostegno delle proprie domande evidenziava che:

- le proprie mansioni di carattere amministrativo non necessitavano di contatto con altro personale o l'utenza esterna;
- tra il 2020 ed il 2021 egli aveva già lavorato in modalità agile, su autorizzazione del proprio datore di lavoro e le mansioni al medesimo assegnate potevano essere eseguite con tali modalità;
- aveva chiesto sia con diffida del 15.2.2022 sia con ulteriore istanza del 10.3.2022 di poter svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità c.d. agile, senza ottenere riscontro dall'ASL convenuta;
- inoltre, l'Azienda datrice di lavoro non l'aveva adibito a mansioni differenti con modalità di lavoro in presenza.

In diritto, sosteneva l'inapplicabilità nei propri confronti dell'obbligo vaccinale previsto dal D.L. n. 44/2021, nonché il dovere dell'Azienda resistente di consentirgli di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità c.d. agile o di assegnarlo a diverse mansioni non prevedenti contatti interpersonali; in via ulteriormente subordinata, affermava il proprio diritto a percepire quanto meno gli assegni di cui all'art. 82 DPR n. 3/57.

Si costituiva in giudizio l'ASL ██████ chiedendo rigettarsi il ricorso e sostenendo la legittimità del provvedimento di sospensione dal lavoro per inottemperanza all'obbligo vaccinale.

In particolare, evidenziava come il richiamo di cui all'art. 4 ter del D.L. n. 44/2021 al personale svolgente a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'art. 8 ter D.L.vo n. 502/1992, imponeva di ricomprendere necessariamente anche il personale amministrativo dipendente dell'ASL, mentre il riferimento alle strutture di cui all'art. 8 ter citato doveva ritenersi avere riguardo all'ASL, quale soggetto giuridico, e non al mero luogo fisico di lavoro del personale.

Rilevava come il ricorrente potesse comunque avere contatto con soggetti particolarmente fragili nell'ambiente lavorativo e che, in forza del legittimo esercizio dello *ius variandi* datoriale, il ricorrente avrebbe potuto essere spostato presso qualsiasi ambulatorio o reparto ospedaliero.

Deduceva poi come il D.L. n. 1/2022 avesse introdotto l'obbligo vaccinale per tutti i lavoratori che avessero compiuto il cinquantesimo anno di età, cosicché, anche in virtù di tale normativa sopravvenuta l'ASL non avrebbe comunque potuto ricevere la prestazione lavorativa del ricorrente, posto che l'assoggettamento all'obbligo vaccinale discendeva anche da dette norme sopravvenute al provvedimento di sospensione.

Contestava, inoltre, la possibilità del ricorrente di svolgere la propria mansione in modalità agile e rilevava come l'ASL avesse affidato ad un'apposita commissione il compito di individuare mansioni alternative per i soggetti non vaccinati. Tale indagine aveva, tuttavia, avuto esito negativo, con la conseguenza che nulla poteva essere rimproverato al datore di lavoro neanche in termini di mancato assolvimento dell'obbligo di repêchage. Da ultimo eccepiva l'infondatezza della domanda volta ad ottenere il pagamento degli assegni ex art. 82 D.P.R. 3/1957 atteso che detta norma si riferisce al lavoratore sospeso in via cautelare e, dunque, ad una fattispecie diversa da quella oggetto di giudizio.

Tentata vanamente la conciliazione, all'udienza odierna la difesa dell'ASL convenuta produceva provvedimento datato 10.6.2022, ed inviato al lavoratore il 27.6.2022, di proroga della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al 31.12.2022, nonché rifiuto della prestazione lavorativa come offerta dal lavoratore con nota pervenuta il 20.6.2022.

Ritenuta la causa matura per la decisione senza la necessità di svolgimento di attività istruttoria, il Giudice invitava quindi le parti alla discussione, all'esito della quale decide la causa con la presente sentenza.

* * * *

Il sig. ██████████ Massimiliano, dipendente dell'Azienda convenuta con inquadramento di Collaboratore Amministrativo ed impiegato presso il Servizio Veterinario del Distretto di ██████████, è stato sospeso dal diritto di svolgere l'attività lavorativa e dalla retribuzione con provvedimento datato 12.1.2022 (cfr. doc. 1 del ricorrente) per inosservanza dell'obbligo vaccinale di cui al D.L. 172/2021, senza aver documentato il suo eventuale diritto all'esenzione.

Le suddette circostanze di fatto sono pacifiche in giudizio.

Ciò posto, occorre ricostruire la normativa succedutasi nel tempo relativamente all'obbligo vaccinale e che ha interessato la posizione del ricorrente.

Innanzitutto, va osservato che l'Azienda convenuta ha disposto la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del sig. ██████████ ai sensi delle disposizioni di cui al D.L. n. 172/2021.

Ebbene, l'art. 2 del D.L. n. 172/2021, convertito in L. n. 3/2022 con modificazioni, ha introdotto dopo l'art. 4 bis del D.L. n. 44/2021, l'art. 4 ter che, rubricato, "*Obbligo vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 124, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari*", così dispone: "*1. Dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 di cui all'articolo 3-ter, da adempiersi, per la somministrazione della dose di richiamo, entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19 previsti dall'articolo 9, comma 3, del ((decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87)), si applica anche alle seguenti categorie:*

[...]

c) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 4-bis;

L'art. 8 ter del D.L.vo n. 502/1992 indica specificamente le seguenti strutture (nelle quali conseguentemente vige l'obbligo vaccinale per i lavoratori che ivi operano):

"a) strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti;

b) strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio;

c) strutture sanitarie e sociosanitarie che erogano prestazioni in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno".

Ciò posto, deve ritenersi che l'estensione dell'obbligo vaccinale non solo al personale sanitario, ma a quello che a qualsiasi titolo svolga la propria attività lavorativa in ambito sanitario (e, dunque, anche al personale amministrativo) risponda alla necessità, nell'ottica del legislatore, di contenere i rischi di contagio da Sars-Cov-2 in ambienti lavorativi sanitari, ove accedono e sono ricoverati soggetti particolarmente fragili in quanto malati e bisognosi di cure.

Proprio per tale motivo, lo stesso legislatore ha circoscritto le ipotesi di obbligo vaccinale per il personale non sanitario alle sole situazioni in cui tale personale operi presso specifiche strutture che erogano prestazioni di assistenza in regime ospedaliero, ambulatoriale o in strutture sanitarie o socio-sanitarie che forniscono prestazioni in regime residenziale.

Dunque, come correttamente rilevato dalla difesa del ricorrente, il legislatore ha operato la scelta dei luoghi ove i lavoratori non sanitari hanno l'obbligo di essere vaccinati limitandoli a quelli ove vengono eseguite prestazioni di cura ed assistenza alle persone e non a qualsivoglia luogo di lavoro in cui si esplica l'attività delle ASL.

Ciò in continuità ed a conferma di quanto fatto con l'introduzione dell'obbligo vaccinale degli esercenti le professioni sanitarie o degli operatori di interesse sanitario già originariamente disposto dall'art. 4 del D.L. n. 44/2021, con la precipua finalità di garantire l'erogazione delle prestazioni sanitarie nei luoghi ove esse vengono fornite in sicurezza, sia per i pazienti sia per gli operatori sanitari, consentendo così la regolare continuità dell'attività di cura ed assistenza particolarmente importante nel periodo dell'emergenza pandemica.

La sospensione dal servizio, nell'ottica del legislatore, non si configura, dunque, come una misura punitiva; la stessa, invece, risponde all'esigenza di allontanare il lavoratore che, in quanto non vaccinato, viene considerato una fonte di rischio per quei soggetti fragili che con lo stesso devono necessariamente venire a contatto.

Così ricostruita la *ratio* della norma, al fine di determinare se in capo al lavoratore sussista o meno l'obbligo in oggetto, ciò che rileva non è il suo formale inquadramento, ma le mansioni in concreto esercitate.

Infatti, solo qualora nella fattispecie concreta si ravvisi quel rischio specifico che il legislatore ha voluto neutralizzare risulta giustificata la compressione del diritto di autodeterminazione del singolo e può configurarsi l'obbligo vaccinale.

Appare, pertanto, del tutto logico e coerente con la stessa finalità dell'obbligo vaccinale introdotto per le professioni sanitarie e poi esteso a tutti i lavoratori che prestano servizio in strutture ove si erogano servizi di cura ed assistenza alle persone, ritenere che i dipendenti amministrativi delle ASL che non operano in tali strutture non sono, di per sé, soggetti all'obbligo vaccinale, atteso che la *ratio* della normativa sopra

richiamata che ha esteso ed ampliato l'obbligo vaccinale, originariamente previsto soltanto per i sanitari e gli operatori di interesse sanitario, è quella di prevedere la necessità della vaccinazione solo per i lavoratori che, in concreto ed effettivamente, vengano in contatto con soggetti ricoverati o assistiti in strutture sanitarie ospedaliere, ambulatoriali o residenziali, onde scongiurare il rischio che i lavoratori non vaccinati possano intaccare le prestazioni di cura ed assistenza poste a tutela della salute pubblica.

L'obbligo vaccinale previsto dal legislatore per il personale inserito, a diverso titolo, nelle strutture socio-sanitarie, risulta, invero, finalizzato alla tutela dei diritti, costituzionalmente garantiti, alla salute di tutto il personale e dei soggetti fragili che vi sono ospitati, oltre che dei soggetti esterni che le frequentano e, dunque, della salute pubblica.

Dunque, il richiamo operato dall'art. 4 ter lettera c) del D.L. n. 44/2021, come introdotto dal D.L. n. 172/2021, alle strutture di cui all'art. 8-ter D.L.vo n. 502/1992, diversamente da quanto sostenuto dall'ASL convenuta, non può ritenersi riferito all'ASL complessivamente intesa, quale soggetto giuridico che eroga servizi sanitari e socio-sanitari soggetti ad autorizzazione ex art. 8 ter D.L.vo n. 502/92, ma alle strutture in cui effettivamente tali servizi vengono resi, ossia alle strutture ospedaliere, ambulatoriali e residenziali specificamente indicate e non certo ad altri luoghi fisici del tutto separati e non comunicanti in cui l'ASL eroga servizi diversi, quali, come nella specie, gli Uffici del Servizio Veterinario.

Non rileva, in contrario, la nota della Regione Piemonte prot. N. 0117164 del 15.12.2021 recante "*Prime Indicazioni relative al Decreto Legge 26 novembre 2021, n. 172*", trattandosi di atto di natura amministrativa rivolto ai direttori generali delle ASR, non avente certamente valore normativo.

Nella specie, poi, è pacifico in giudizio che il ricorrente non operasse in una delle strutture di cui all'art 8-ter del D.L.vo n. 502/1992, svolgendo la propria attività nell'Ufficio del Servizio Veterinario del Sub-Distretto sanitario dell'██████████ con mansioni esclusivamente amministrative.

In particolare, come indicato nella richiesta di informazioni circa il ruolo lavorativo e le mansioni del sig. ██████████ a firma del Direttore f.f. della Struttura Complessa Sanità Animale-Area A, il ricorrente "*negli ultimi anni ha svolto la sua attività lavorativa presso l'ufficio del Servizio Veterinario del sub-distretto sanitario ██████████ nella giornata di giovedì e nel distretto sanitario di ██████████ negli altri giorni, con mansioni esclusivamente amministrative come il suo ruolo richiede; dette mansioni implicano anche contatti interpersonali sia con l'utenza del Servizio Veterinario (in genere allevatori di animali zootecnici e proprietari di animali d'affezione), sia con i colleghi Veterinari dipendenti ASL ██████████ ed altri suoi colleghi amministrativi che lavorano negli stessi uffici*" (cfr. doc. 1 di parte convenuta).

Risulta, dunque, pacifico come il sig. ██████████ lavorasse con funzioni meramente amministrative in un ufficio del Servizio Veterinario ove non viene erogato un servizio sanitario o socio-sanitario in favore di pazienti, anziani o altri soggetti fragili e la struttura ove egli è inserito non risulta posta all'interno o con possibilità di interazioni fisiche con strutture ospedaliere, ambulatoriali e presso le quali vengono resi servizi residenziali a soggetti anziani, fragili e/o malati. Né risulta che presso gli Ufficio del Servizio Veterinario accedano medici, infermieri o personale OSS ordinariamente a

contatto con pazienti e altri soggetti fragili ricoverati in strutture ospedaliere o residenziali o che accedono a strutture ambulatoriali dell'ASL.

Tanto basta ad escludere che egli fosse soggetto all'obbligo vaccinale ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 172/2021, non operando in alcuna struttura di tipo sanitario, risultando assorbite le altre doglianze del ricorrente circa l'allegata inosservanza dell'obbligo di ricollocamento in altro posto di lavoro e in merito al mancato riconoscimento del diritto a svolgere il lavoro in modalità c.d. agile.

Non conduce a diverse conclusioni l'obiezione dell'ASL convenuta secondo la quale il ricorrente entra a contatto con svariati soggetti quali allevatori e proprietari di animali, o altri colleghi, i quali ben potrebbero essere soggetti anziani o portatori di gravi patologie.

Come già correttamente rilevato in una vertenza del tutto assimilabile alla presente dal Tribunale di Ivrea nella sentenza in data 1° 7.2022, dott.ssa D'AMELIO, che si richiama anche ai sensi dell'art. 118 disp.att. c.p.c. *"non è, infatti, questo il rischio specifico che ha indotto il legislatore a introdurre l'obbligo vaccinale; i soggetti con cui si relaziona il sig. [...] non sono necessariamente anziani e/o uno stato di salute compromesso e non sono esposti necessariamente a contatti stretti e ravvicinati con il lavoratore. Un conto è, infatti, l'impiegato in attività di front office (quale è il ricorrente) che può tenersi a distanza dagli utenti e può anche essere fisicamente separato da questi mediante barriere fisiche di plexiglass; altro è il medico o l'operatore sanitario che visita il paziente, gli somministra la terapia e si occupa della sua igiene personale, con un conseguente contatto prolungato e ravvicinato. Il rischio che si correla all'attività lavorativa del ricorrente non è dunque dissimile – ed anzi appare decisamente inferiore – a quello proprio della cassiera al supermercato, ovvero a quello dell'impiegato delle poste o della banca. Tutti questi lavoratori entrano giornalmente a contatto con una pluralità di clienti, molti dei quali anziani e probabilmente anche con patologie. Eppure il legislatore non ha previsto l'obbligo vaccinale per queste categorie di persone"*.

Quanto poi alla possibilità di legittimo esercizio di *ius variandi* da parte del datore di lavoro che potrebbe decidere di spostare il ricorrente a svolgere attività amministrativa di supporto presso un ambulatorio o un reparto ospedaliero, va osservato che tale possibilità, allo stato, non si è concretizzata e come rilevato dal Direttore della Struttura complessa presso cui è inserito il ricorrente, questi *"negli ultimi anni"* ha svolto attività amministrativa presso gli uffici del Servizio Veterinario, non essendo spostato da tali mansioni da tempo e non essendo concretamente emerso che l'██████ intenda procedere a detto spostamento.

E' evidente che, qualora tale spostamento dovesse essere effettuato presso un reparto ospedaliero o un ambulatorio, con le adeguate modalità previste dalla normativa di legge e contrattuale, si porrebbe la necessità di rivalutare la situazione del lavoratore in relazione agli obblighi vaccinali; poiché, peraltro, tale eventualità non si è concretizzata e non sono emersi in giudizio elementi per ritenere che, ad oggi, si possa concretizzare, il motivo di doglianza non può trovare accoglimento.

In definitiva, pertanto, per tutto quanto sopra esposto, ritiene questo Giudice che, mancando il rischio specifico che la norma mira a neutralizzare e tenuto conto che egli non svolge le sue mansioni presso strutture dedicate all'assistenza e al ricovero dei pazienti, è inconfigurabile un obbligo di vaccinarsi a carico del lavoratore ricorrente e

conseguentemente non risulta giustificata la sua sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Conseguentemente, il provvedimento di sospensione del 12.1.2022 – prorogato con provvedimento datato 10.6.2022 e trasmesso al dipendente in data 27.6.2022, dopo l'offerta della prestazione lavorativa da parte del sig. ██████████ - è illegittimo e va disapplicato, dovendo disporsi la reintegra del ricorrente nel proprio posto di lavoro.

L'ASL ha poi dedotto nella memoria difensiva che dopo l'emissione del provvedimento di sospensione è entrato in vigore il D.L. n. 1/2022, che ha introdotto l'obbligo vaccinale per i soggetti ultracinquantenni, e poiché il sig. ██████████ rientra in tale categoria di persone, l'ASL ██████████ non avrebbe comunque potuto ricevere la prestazione lavorativa del suddetto fino a che lo stesso non si fosse sottoposto a vaccinazione anti SARS-CoV-2.

L'argomento, pur non privo di elementi di suggestione, non può però trovare accoglimento.

Invero, il datore di lavoro ha giustificato la sospensione dal servizio richiamando unicamente l'inadempimento all'obbligo vaccinale previsto dal D.L. n. 172/2021.

È, dunque, in relazione a detta fattispecie che deve essere vagliata la legittimità del provvedimento e non con riferimento a distinte fattispecie introdotte da norme sopravvenute.

In ogni caso, sul punto, si osserva quanto segue.

L'art. 1, comma 1, D.L. 1/2022 ha introdotto l'art. 4 *quater* il quale, nella sua formulazione originaria, recita: *"1. Dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e fino al 15 giugno 2022, (...) l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, di cui all'articolo 3-ter, si applica ai cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché ai cittadini stranieri di cui agli articoli 34 e 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4, 4-bis e 4-ter. 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche a coloro che compiono il cinquantesimo anno di età in data successiva a quella di entrata in vigore della presente disposizione, fermo il termine del 15 giugno 2022, di cui al comma 1"*.

Il richiamato art. 3 *ter* chiarisce che *"L'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute"*.

Ebbene, è pacifico in giudizio che il ricorrente, alla data di entrata in vigore della disposizione, avesse già compiuto cinquant'anni.

Tuttavia, ciò non è sufficiente al fine di ritenere legittimo il provvedimento di sospensione.

Come correttamente e condivisibilmente affermato dal Tribunale di Ivrea nella sentenza sopra richiamata: *"È, infatti, necessario rinvenire il fondamento normativo che giustifichi la misura. Si ricorda, infatti, che in relazione ai sanitari e alle altre categorie professionali per le quali è stato di volta in volta introdotto l'obbligo vaccinale, il legislatore ha espressamente chiarito che il vaccino costituiva un requisito per l'esercizio della professione e ha previsto l'automatica sospensione dello stesso a*

seguito dell'avvenuto accertamento dell'inottemperanza all'obbligo vaccinale. Nel caso di specie il legislatore si è mosso in direzione diversa: non ha considerato il vaccino requisito per l'espletamento della mansione e non ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di sospendere il soggetto non vaccinato dal servizio; ha, invece, introdotto una sanzione pecuniaria e disciplinato i requisiti per l'accesso ai luoghi di lavoro. L'art. 4 quinquies, infatti, nella sua versione originaria, richiedeva ai lavoratori ultracinquantenni di essere in possesso e di esibire la certificazione verde Covid 19 da vaccinazione o guarigione al fine di accedere sul luogo di lavoro. In difetto, il lavoratore sarebbe stato considerato assente ingiustificato, senza diritto alla retribuzione, ma con diritto alla conservazione del posto. Successivamente la norma è stata modificata e, a decorrere dal 25 marzo 2022, ai fini dell'accesso sui luoghi di lavoro è stato ritenuto sufficiente il possesso del cd. green pass base, ovvero quello ottenuto mediante semplice test. L'art. 8 del D.L. 24/2022, comma 6, dispone, infatti, che: "L'articolo 4-quinquies del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, è sostituito dal seguente: Art. 4-quinquies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nei luoghi di lavoro per coloro che sono soggetti all'obbligo vaccinale ai sensi degli articoli 4-ter.1, 4-ter.2 e 4-quater). - 1. Fermi restando gli obblighi vaccinali e il relativo regime sanzionatorio di cui all'articolo 4-sexies, i soggetti di cui agli articoli 4-ter.1, 4-ter.2, comma 3, ultimo periodo, e 4-quater, fino al 30 aprile 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro, devono possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi COVID-19 da vaccinazione, guarigione o test, cosiddetto green pass base di cui all'articolo 9, comma 1, lettera a-bis), del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 9-ter.1, 9-ter.2, 9-quinquies, 9-sexies, 9-septies, 9-octies e 9-novies del decreto-legge n. 52 del 2021.» Così ricostruito il quadro normativo, risulta chiaro come il legislatore non abbia mai previsto la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per i lavoratori ultracinquantenni. In origine il vaccino costituiva uno dei presupposti - insieme all'avvenuta guarigione - per ottenere il cd. green pass rafforzato, necessario per accedere sul luogo di lavoro. In ogni caso, poi, a decorrere dal 23 marzo 2022 il lavoratore avrebbe potuto accedere al luogo di lavoro sottoponendosi ai test antigenici o molecolari e ottenendo così il cd. green pass base". Nella specie, tale possibilità, tuttavia, è stata preclusa al ricorrente dall'illegittimo provvedimento di sospensione, fondato, peraltro, su diversa previsione di legge, unica sulla quale egli ha potuto svolgere le proprie argomentazioni difensive.

In definitiva, dunque, deve ritenersi che il ricorrente non può essere ricompreso tra i destinatari dell'obbligo vaccinale ex art. 4 ter D.L. 44/2021 in quanto non svolge le sue mansioni presso strutture dedicate all'assistenza e al ricovero dei pazienti; inoltre, la sospensione dal servizio non può essere comminata in ragione dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale previsto per i lavoratori ultracinquantenni in quanto, in quest'ultima fattispecie, la norma non prevede la sospensione dal servizio quale conseguenza della mancata somministrazione del vaccino.

Per tutto quanto sopra esposto, il provvedimento di sospensione dell'ASL risulta illegittimo e l'Azienda convenuta deve, dunque, essere condannata a pagare al ricorrente le somme maturate e non percepite nel periodo di illegittima sospensione e

fino alla data dell'effettiva reintegrazione, maggiorate degli interessi di legge, dal dovuto al saldo effettivo.

In considerazione della complessità del quadro normativo via via succedutosi nel tempo, di orientamenti giurisprudenziali non univoci e consolidati sulle questioni oggetto di causa, nonché di iniziali indicazioni provenienti dalla Regione Piemonte nei confronti delle ASL in merito alle interpretazioni delle norme di legge in materia di obblighi vaccinali di segno parzialmente contrario a quanto ritenuto da questo Giudice nel presente giudizio, si ritiene sussistano nella specie gravi ed eccezionali ragioni per compensare integralmente fra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.,

ogni diversa istanza, domanda, eccezione e deduzione respinta, nel contraddittorio fra le parti:

ACCERTA e DICHIARA l'illegittimità del provvedimento di sospensione del ricorrente dal lavoro e dalla retribuzione adottato in data 12.1.2022 dall'ASL [REDACTED] e prorogato con provvedimento datato 10.6.2022 fino al 31.12.2022 e, per l'effetto:

DISPONE la disapplicazione del provvedimento suddetto, ordinando all'Azienda convenuta l'immediata reintegrazione del sig. [REDACTED] nel proprio posto di lavoro.

CONDANNA l'ASL [REDACTED] al pagamento in favore del sig. [REDACTED] delle somme che avrebbe percepito nel periodo in cui lo stesso è risultato illegittimamente sospeso dal servizio e fino alla data della reintegrazione nel posto di lavoro, maggiorate degli interessi legali dalle singole scadenze al saldo effettivo.

DICHIARA integralmente compensate fra le parti le spese di lite.

Così deciso in Torino, lì 20 luglio 2022

Il Giudice del Lavoro
dott. Lorenzo AUDISIO